

# „Lehrkräftebildung ist der Schlüssel für Bildungserfolg“

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) veröffentlicht Empfehlungen zur Lehrkräftebildung

Lothar Guckeisen

08.12.2023 Lesezeit 9 min

**Nach ihrem Maßnahmenkatalog zur kurzfristigen Bekämpfung des akuten Lehrkräftemangels hat die SWK jetzt ein grundlegendes Gutachten zur Lehrkräftebildung vorgelegt. Prof. Dr. Felicitas Thiel erläutert im Interview die Eckpunkte.**

***Redaktion: Frau Thiel, Sie sehen in der Lehrkräftebildung einen Schlüssel für mehr Bildungserfolg. Was bedeutet das für Sie mit Blick auf die vor wenigen Tagen veröffentlichte PISA-Studie, die den deutschen Schulen ein desaströses Zeugnis ausgestellt hat?***

**Prof. Dr. Felicitas Thiel:** Zunächst einmal sind die Ergebnisse wirklich ernüchternd, obwohl sie ja absehbar waren und den Abwärtstrend bestätigen, den wir ja auch in anderen Untersuchungen, wie etwa der IQB-Studie bereits gesehen haben. Ob wir den Umkehrtrend bei PISA in den nächsten Jahren schaffen, hängt im Wesentlichen von der Kompetenz der Lehrkräfte ab. Die Anforderungen an sie haben in den vergangenen Jahren aus ganz unterschiedlichen Gründen stetig zugenommen. Die Stichworte sind ja hinlänglich bekannt, wie etwa die Digitalisierung oder die zunehmende Heterogenität im Klassenzimmer. Bei vielen Schülerinnen und Schülern besteht enormer Förderbedarf. Dafür zu sorgen, dass diejenigen, die nicht einmal ausreichende Basiskompetenzen vorweisen können, wieder den Anschluss finden an das notwendige Leistungsniveau, ist alles andere als trivial. Deshalb ist es so wichtig, Lehrkräfte bestmöglich zu qualifizieren und dafür zu sorgen, dass wir den Lehrkräftemangel in den Griff bekommen.. Unser Gutachten soll dazu beitragen, beides zu erreichen. Die zunehmende Beschäftigung von schlecht qualifizierten Seiteneinsteigenden und Vertretungslehrkräften sehe ich jedenfalls mit großer Sorge.

***Redaktion: Weshalb ist es eigentlich so schwer, den Lehrkräftebedarf verlässlich zu ermitteln? Die Voraussagen, wie groß die Lücke sein wird, gehen erheblich auseinander. Für 2035 schwanken die Zahlen beispielsweise zwischen 24.000 (KMK) und 76.000 (Institut der Deutschen Wirtschaft) Warum ist das so?***

**Thiel:** In der Tat weichen die Zahlen erheblich voneinander ab. Deshalb haben wir in unserem Gutachten die unterschiedlichen Prognoseansätze unter die Lupe genommen. An diesem Kapitel hat der Bildungsökonom Klaus Klemm mitgewirkt, und wir haben mit seiner Hilfe die Bedarfe an Daten identifiziert, die notwendig sind, um zu genaueren Prognosen zu kommen. Dabei hat sich gezeigt, dass die gegenwärtige Datengrundlage ungenügend ist, weshalb die Prognosen zwangsläufig mit einer hohen Unschärfe belastet sind. Ein großes Problem ist auch, dass der Lehrkräftebedarf häufig nicht für die unterschiedlichen Fächer ausgewiesen wird und damit unspezifisch bleibt. Für eine erfolgreiche Modellierung des Bedarfs, also eine realistische Abbildung der tatsächlich benötigten Anzahl an Lehrkräften, schlagen wir eine bessere Abstimmung zwischen den Ländern vor. So sollte beispielsweise transparenter dargestellt werden, welche Annahmen der Berechnung des Bedarfs zugrunde liegen, etwa was die Schüler-Lehrkräfte-Relationen oder bedarfswirksame Reformmaßnahmen anbelangt.

**Redaktion: : Laut statistischem Bundesamt ist die Zahl der jungen Menschen, die auf Lehramt studieren, rückläufig. Aber auch dieser Befund ist aus Ihrer Sicht unscharf, warum?**

**Thiel:** Weil man diese Zahlen richtig interpretieren muss. Auf keinen Fall kann man eine sinkende Attraktivität des Lehrerberufs daraus ableiten. Zwar beginnen an deutschen Universitäten weniger Studierende ein Lehramtsstudium, doch das liegt daran, dass die Zahl der inländischen Studienbeginnenden insgesamt demographiebedingt zurückgeht. Bezogen auf die Gruppe der inländischen Bewerberinnen und Bewerber sehen wir keinen Rückgang der Zulassungen in den Lehramtsstudiengängen. An manchen Universitäten, so auch an meiner eigenen, sind die Zulassungszahlen im Lehramt in diesem Wintersemester sogar entgegen der Erwartung gestiegen.

Der Beruf der Lehrkraft ist nicht unattraktiv, auch wenn das immer wieder behauptet wird. Für Schülerinnen steht er ganz oben auf der Wunschliste. Und auch die jährliche Berufsprestigebefragung des Deutschen Beamtenbunds zeigt, dass der Beruf der Lehrkraft ein hohes Ansehen genießt.

Es ist trotzdem immer sinnvoll, sich über die Attraktivität des Lehrerberufs Gedanken zu machen. Wir sollten uns fragen, wie wir die Besten für diesen Beruf gewinnen können. Und für hochmotivierte und leistungsstarke Studienbewerbende sind Karriereperspektiven besonders wichtig. Hier haben wir in Deutschland, im Unterschied zu PISA-Gewinnern wie Japan oder Estland, einen sehr großen Nachholbedarf.

**Redaktion: Fakt ist allerdings, dass die Zahl der Abbrecher im Lehramtsstudium zunimmt. Vor dem Hintergrund des Lehrkräftebedarfs ist das alarmierend. Was empfiehlt die SWK, um den Studienerfolg zu sichern?**

**Thiel:** Auch bei diesem Problem muss man differenzierter hinschauen. Die Abbrecherquoten von Lehramtsstudierenden liegen im Mittel nämlich nach wie vor unter denen anderer Studiengänge. Hohe Studienabbrecherquoten haben wir allerdings in den MINT-Fächern.

Wir sehen in letzter Zeit vor allem eine Verlängerung der Studienzeiten. In Berlin sind um die 30 Prozent der Lehramtsstudierenden im Bachelor bereits als Vertretungslehrkräfte an Schulen beschäftigt. In Niedersachsen sind 35 Prozent der Bachelor- und Masterstudierenden im Mittel 10 Stunden an Schulen tätig. Dozentinnen und Dozenten berichten, dass diese Vertretungstätigkeit zu Verschiebungen der Prüfungen und damit zu Verzögerungen im Studium führt.

Das sollte aber keine Entschuldigung dafür sein, dass viele Universitäten bislang nicht genug gegen Studienabbruch und Verlängerung von Studienzeiten tun. Wichtig ist z. B. ein überschneidungsfreies Lehrangebot. Wenn sich Pflichtveranstaltungen überschneiden, muss eine Veranstaltung auf das nächste Semester verschoben werden. Dadurch verlängern sich Studienzeiten. Bei einer berlinweiten Befragung gaben über 50 Prozent der Lehramtsstudierenden im Bachelor an, dass Überschneidungen zu einer Verlängerung der Regelstudienzeit geführt haben. Auch die studienbegleitende Beratung könnte noch deutlich verbessert werden. Hier gibt es vor allen an amerikanischen Universitäten Beispiele, die zeigen, wie Machine Learning genutzt werden kann, um besondere Hürden zu identifizieren. Sehr wichtig ist auch die soziale Integration im Studium. Lehramtsstudierende studieren ja an vielen unterschiedlichen Fachbereichen. Deshalb ist es für sie schwieriger, stabile Lern- und Freundschaftsgruppen aufzubauen als in manch anderen Studiengängen.

**Redaktion: Insgesamt geht es in Ihrem Gutachten auch um eine systemische Frage,**

***nämlich wie man die unterschiedlichen Phasen der Lehrkräfteausbildung effizienter verknüpfen kann. Warum ist das nötig und was schlagen Sie vor, um Studium und Vorbereitungsdienst besser aufeinander abzustimmen?***

**Thiel:** Leider ist die Kohärenz zwischen erster und zweiter Phase nach wie vor eine der großen Baustellen der Lehrkräftebildung. Manchmal wird in den Seminaren des Vorbereitungsdiensts einfach dasselbe noch einmal gemacht wie in der ersten Phase. Oder, und das ist noch schwerwiegender, die Inhalte der ersten Phase passen nicht zu dem, was im Vorbereitungsdienst vermittelt wird bzw. umgekehrt. Deshalb ist es wichtig, die beiden Phasen stärker zusammenzuführen, um die jeweiligen Potentiale und Expertisen besser zu nutzen. Das betrifft curriculare, personelle und strukturelle Fragen. Curriculare Verzahnung bedeutet, es muss ein Curriculum geben, in dem der systematische und schrittweise Aufbau von theoretischen und praktischen Kompetenzen über beide Phasen hinweg beschrieben wird. Personelle Verzahnung meint die Einbeziehung der Seminarleitungen aus der zweiten Phase in die Begleitung des Praxissemesters im Studium. Strukturelle Verzahnung heißt, dass verlässliche Abstimmungsstrukturen geschaffen werden müssen. Ein Beispiel ist die Allianz für Lehrkräftebildung in Schleswig-Holstein, wo Schulverwaltung, Wissenschaftsverwaltung, Universitäten und Vorbereitungsdienst regelmäßig zusammentreffen.

***Redaktion: In Ihrem Gutachten empfehlen Sie neben der herkömmlichen Ausbildung auch einen zweiten Weg ins Lehramt. Wie sieht der aus und warum ist er aus Ihrer Sicht nötig?***

**Thiel:** Ja, wir sehen, dass Quereinsteigende aus anderen Berufen durchaus eine Bereicherung für Kollegien sein können, wenn diese Personen gut qualifiziert sind. Eine Qualifizierung muss vor allem im Bereich der Fachdidaktik sowie in Pädagogik und Lernpsychologie erfolgen. Wir schlagen hier deshalb einen Einfach-Master vor. Ein solcher Master kann problemlos in das vorhandene Studienangebot integriert werden. Wir können auf diese Weise sehr viel mehr Interessierte gewinnen als das derzeit der Fall ist, weil Eingangsvoraussetzungen nur für ein Fach nachgewiesen werden müssen. Auch für andere Lehrämter haben wir einen entsprechenden Master entwickelt. Die fehlenden Studienanteile könnten später berufsbegleitend in Form von Weiterbildungen erworben werden. Das ist ein klares und transparentes und gleichwohl flexibles System, das man dauerhaft etablieren kann.

***Redaktion: Was bedeutet das für die bisherige Praxis, vermehrt Seiteneinsteigende für den Schuldienst zu gewinnen?***

**Thiel:** Alle Sondermaßnahmen zum Quer- und Seiteneinstieg sollten mittelfristig auslaufen. In unserem Modell werden Lehrkräfte auch auf dem zweiten Weg gleichwertig qualifiziert. Für sie müssen deshalb auch keine gesonderten Angebote zur Begleitung in Schulen gemacht werden, die die Schulen ja derzeit häufig überfordern. Insgesamt sollte für alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und auch in der Berufseingangsphase ein hochwertiges System der Begleitung sichergestellt werden.

***Redaktion: Mal angenommen, die Kultusministerkonferenz würde Ihre Empfehlungen rasch und konsequent umsetzen: Wie lange würde es dauern, bis wir in den Schulen eine spürbare Entlastung der Personalsituation feststellen?***

**Thiel:** Wenn jetzt rasch ein Einfach-Master für Quereinsteigende implementiert wird, können in zwei Jahren fachlich, fachdidaktisch und pädagogisch-psychologisch gut qualifizierte Lehrkräfte in den

Vorbereitungsdienst eintreten. Damit müssen wir nun aber bald starten, denn der Bedarf an Lehrkräften verschiebt sich von der Grundschule zur Sekundarstufe. Anstatt knappe Ressourcen in den Systemumbau für ein duales Grundschulstudium zu stecken, sollten wir alle Kraft aufwenden, um mit den Universitäten rasch Vereinbarungen für Quereinstiegsmaster in einem Fach zu treffen. Hamburg geht diesen Weg bereits.

**Redaktion: Und wie lautet Ihre realistische Einschätzung? Wie lange werden wir in Deutschland mit zu wenig Lehrkräften an den Schulen zurechtkommen müssen?**

**Thiel:** Der hohe zusätzliche Bedarf wird in den nächsten 10 bis 15 Jahren anhalten. Allerdings verschiebt sich der Mangel von der Grundschule in die Sekundarstufe. In der beruflichen Bildung wird der Bedarf hoch bleiben, weil es hier zahlreiche alternative berufliche Perspektiven gibt.

Wir sollten uns allerdings von der Illusion verabschieden, dass uns eine exakt bedarfsgerechte Qualifizierung von Lehrkräften jemals gelingen wird. Es gibt immer wieder dynamische Entwicklungen, die nur schwer vorhersehbar sind. Allerdings können wir deutlich besser werden, wenn wir eine bessere Datengrundlage schaffen. Dazu machen wir im Gutachten konkrete Vorschläge. Mit dem von uns vorgeschlagenen Quereinstiegsmaster für ein Fach in Kombination mit einer späteren Weiterbildung für ein weiteres Unterrichtsfach als Ergänzung zur regulären Lehrerbildung kann außerdem flexibler auf sich verändernde Bedarfslagen reagiert werden, ohne die Standards der Qualifizierung herunterzuschrauben.

**Redaktion: Auch mit Blick auf die gegenwärtig im Dienst befindlichen Lehrkräfte reklamieren Sie in Ihrem Gutachten Optimierungsbedarf, nämlich wenn es um ihre Fort- und Weiterbildung geht. Warum?**

**Thiel:** Weil die Fortbildung der Lehrkräfte in Deutschland eine große Baustelle ist. Bedarf und Angebot liegen häufig weit auseinander. Einige Studien berichten, dass bis zu 20 Prozent der Veranstaltungen ausfallen. Außerdem gibt es in vielen Ländern keine systematische Rekrutierung und Qualifizierung von Dozentinnen und Dozenten für die Fortbildung; aktuelle Forschungsbefunde finden oft nicht den Weg in die Fortbildung und eine systematische Qualitätssicherung existiert allenfalls in Ansätzen. Hier müssen sich Universitäten auch stärker engagieren, damit Fortbildung auf der Grundlage des aktuellen Forschungsstands geschieht.

Wir schlagen vor, einen Qualitätsrahmen für Fortbildung zu entwickeln, wie er z. B. in Österreich schon existiert. Der Bedarf sollte regelmäßig bei den Schulen erfragt und die Angebotsplanung entsprechen ausgerichtet werden. Dozentinnen und Dozenten sollten gezielt ausgesucht und qualifiziert werden. Ein großes Potential sehen wir auch in der kollegialen Fortbildung, die mit systematischer Unterrichtsentwicklung verbunden wird. Gleichzeitig sollte eine Fortbildungsverpflichtung für Lehrkräfte im Umfang von 30 Stunden eingeführt werden.

**Redaktion: Sie sehen darüber hinaus ganz generell Defizite bei der Weiterqualifizierung für schulische Funktionsstellen, allen voran für die an vielen Schulen vakante Stelle der Schulleitung. Wie lauten Ihre Empfehlungen, um das System zu professionalisieren?**

**Thiel:** Weiterbildung wird häufig mit Fortbildung gleichgesetzt. Es ist aber sinnvoll, hier einen Unterschied zu machen. Während Fortbildung für sich verändernde Anforderungen qualifiziert, vermittelt Weiterbildung Kompetenzen für neue Aufgaben und Funktionen, z. B. für

Leitungsfunktionen in Schulen. In Deutschland existieren im Unterschied zu anderen Ländern kaum systematische Weiterbildungen. Nur in fünf Ländern ist eine Qualifizierung vor Antritt einer Schulleitungsposition verpflichtend und die Qualifizierungsangebote variieren zwischen zwei und 33 Tagen. Für die Schulaufsicht sieht es noch viel schlechter aus. In Deutschland fehlt eine systematische Verknüpfung von Anforderungsprofilen für Funktionen, entsprechenden Weiterbildungen und Laufbahnen. Erst dann entstehen klare und transparente Karrierewege, wie das in anderen Ländern selbstverständlich ist. Wir halten es auch für sinnvoll, das Angebot an berufsbegleitenden Masterstudiengängen für Leitungsfunktionen an Universitäten auszubauen und auch die Möglichkeit einer praxisorientierten Promotion zu schaffen, die in besonderer Weise für Leitungsfunktionen in der datenbasierten Schulentwicklung qualifiziert, so wie das beispielsweise in den USA üblich ist.

Berufsbegleitende Weiterbildungen sind aber nicht nur für Leitungsfunktionen sinnvoll. Wir schlagen auch einen Bachelorstudiengang für helfende und assistierende Kräfte im Schuldienst vor. Bereits heute sind viele dieser Personen im System. Sie sind aber häufig nicht für ihre Aufgabe qualifiziert. Assistenzlehrkräfte sollten aber keine eigenständige Lehrbefähigung erhalten, sondern im Team mit Lehrkräften arbeiten. Das setzt allerdings voraus, dass Unterricht neu organisiert und gemeinsam geplant wird.

***Redaktion: Frau Professorin Thiel, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.***



## Zur Person

Prof. Dr. Felicitas Thiel ist Professorin für Schulpädagogik und Schulentwicklungsforschung an der FU Berlin. Seit 2014 ist Thiel Herausgeberin der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Seit 2021 ist sie die Co-Vorsitzende der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz. Thiel gehört zu den Herausgebern des Online-Magazins schulmanagement.